

# 産学共同プロジェクトの実践を通じた 大学生の協働における意識・行動の変化と統合 ～生涯キャリア発達の観点から～

柳田 純子\*

本稿の目的は、産学共同プロジェクト参加学生がその経験を自己のキャリア発達過程にどう位置づけたかを学生の認識を通して明らかにすることである。個人のキャリア発達、職業や労働の捉え方及び組織コミットメントに関する先行研究の概念を参照した。本稿では (1) キャリア発達課題への対処、(2) プロジェクトにおける経験の特徴の二点から考察した。結果、(1) 学生は自己の関心や才能の所在を活動のなかで認識し、役割モデルを見出していた。(2)-1 社会人と仕事をする機会を将来に備えての貴重な経験と捉えていた。(2)-2 納期に間に合わせるために能力の限界を経験し、またメンバーどおし励ましあうことを通して達成感を得ていた。(2)-3 職務内容に関して学生の当初の予想どおりでなかった部分があった。今後の課題は、就労体験施策のひとつであるインターンシップとの相互補完的運用の可能性、及び個人と組織のコンピテンシー向上との関連性を明確にすることである。

**キーワード：**産学共同プロジェクト、生涯キャリア発達、インターンシップ、個人と組織のコンピテンシー

## The Process of Changes and Integration of University Students' Consciousness and Behavior through Collaboration in an Industry-University Cooperative Project — From the Career Dynamics Viewpoint —

Junko YANAGIDA

The purpose of this article is to clarify the process of changes and integration of university students' consciousness and behavior through collaboration in an industry-university cooperative project, from the career dynamics viewpoint in particular. Based on previous research, the framework of this article consists of two parts: (1) how to cope with the issues in the career dynamics process, and (2) what experiences the students who participated in this project gained.

The results are as follows: (1) the students were conscious of their own interests and talents through activities, and found role models. (2)-1 the students regarded opportunities for working with people in the industry as an important experience toward their near future. (2)-2 the students experienced the limit of their abilities both physically and mentally, and felt satisfaction encouraging each other. (2)-3 contents of their jobs were slightly different from what they had expected. Future issues include how to design internship programs and industry-university cooperative projects so that they will be complementary, and how to effectively increase both personal and organizational competency.

**Keyword :** industry-university cooperative project, career dynamics, internship program, personal and organizational competency

\*東京情報大学総合情報学部情報ビジネス学科  
Tokyo University of Information Sciences, Faculty of Informatics, Department of Business Administration

2005年11月18日受理

## 1. はじめに

東京情報大学総合情報学部情報文化学科の中島ゼミが、産学官連携プロジェクトとして、下記の委託研究を受託した。(表1)

本稿の目的は、上記プロジェクトに参加した学生がその経験を自己のキャリア発達過程にどう位置づけたかを学生の認識を通して明らかにすることである。彼らの意識や行動が、協働をとおしてどのように変化したかを「生涯キャリア発達」の観点から考察する。

## 2. 調査概要

参加学生のなかから7名に対して聴き取り調査を下記のように実施した。(表2)

聴き取りは、学生が就職活動の採用面接の場面で、面接官2名に対して今回のプロジェクト経験を話す想定で実施した。所要時間はひとりあたり30～40分であり、話の内容を承諾の上で録音した。

表1 産学共同プロジェクトの概要

プロジェクト名称	『千葉バス総合案内システム』の情報検索システムに関する基盤研究
委託元組織名	シューエイ株式会社
発注者	社団法人千葉県バス協会（千葉県内全てのバス会社から構成）
契約期間	平成16年7月31日から平成17年3月31日
予算規模	780万円
成果物	千葉バス総合案内システム（図1） バス総合案内システム携帯端末版千葉県バス総合情報案内ウェブ（ <a href="http://www.chiba-bus-kyokai.or.jp">http://www.chiba-bus-kyokai.or.jp</a> ）（図2）



図1 バス総合案内システム（JR千葉駅前）



図2 バス総合情報案内ウェブ

表2 聴き取り回答者の概要

	A	B	C	D	E	F	G
学年	4年生	4年生	3年生	4年生	4年生	3年生	3年生
性別	男性	男性	男性	女性	男性	男性	男性
参加期間	H16.7～H17.3	H16.7～H17.3	H16.11～H17.3	H16.7～H17.3	H16.7～H17.3	H17.3	H17.3

注：調査時期は平成17年7月。

### 3. 先行研究

#### 3.1 個人のキャリア・職業観に関する研究

(a) シャイン[1] 若年層のキャリア発達過程における課題

シャイン (Schein) は、キャリアを次の三点から捉えている。第一に「生物学的・社会的加齢過程に由来する問題」、第二に「個人の家族関係に関わる問題」、第三に「仕事とキャリア形成に関わる問題」である。すなわち、ひとりの人間が誕生して死亡する過程、個人が生家から独立したり、新たな家族を持ったりする過程、そして職業イメージを育て、教育・訓練による就職準備の期間を経て職に就き、キャリアを形成し引退する過程、以上の三過程を同時進行させることを前提とし、キャリアをサイクルとして長期的観点で考えることの必要性を論じている。本項の考察対象である「産学共同プロジェクトを通じた大学生の就労体験」は、上記第三の「仕事とキャリア形成に関わる問題」のなかの「就職準備期間」に位置づけられる。

さてシャインは「就職準備期間」におけるキャリア上の課題を次の二つの段階に分けている。第一に、「成長、空想、探求」段階である。この段階での課題は、「1. 自分自身の欲求と興味を開発し発見する」、「2. 自分自身の努力と才能を開発し発見する」、「3. 職業について学ぶための現実的役割モデルを見つける」、「4. テストやカウンセリングから最大限の情報を入手する」、「5. 職業と仕事の役割に関する信頼できる情報源を入手する」、「6. 自分自身の価値・動機・抱負を開発し発見する」、「7. 堅実な教育決定を行う」、「8. キャリア選択をできるだけ広くしておくようなよい学業成績をおさめる」、「9. 現実的な自己イメージを開発するため、スポーツ、趣味、学業活動において自己テストの機会を見つける」、「10. 初期の職業決定をテストするため試験的なパートタイムの仕事の機会を見つける」、である。第二に、「仕事の世界へのエントリー」段階である。この段階での課題は、「1. 仕事の探し方、応募方法、就職面接の受け方を学ぶ」、「2. 職務および組織に関する情報の評価法を学ぶ」、「3. 選抜・選別テストに合格する」、「4. 初めての仕事の現実的かつ妥当な選択を行う」、である。

今回の就労体験は、上記のうち前者の「成長、空想、探求」段階に相当すると考えられる。そこで学生への

聴き取りを実施するに際して、この段階でのキャリア上の課題にどう直面し対処しようとしたかに関する質問項目を含めることとした。具体的には、次の四点から構成される。

- ①プロジェクトへの関わりを通して、自分の欲求や興味の所在をどう認識したか。
- ②プロジェクトへの関わりを通して、自分の努力や才能をどう顕在化させたか。
- ③プロジェクトへの関わりを通して、自分の価値、動機や抱負をどう認識したか。
- ④プロジェクトへの関わりを通して、手本にしたい役割モデルをみつけたか。

(b) 尾高[2] 職業社会学の見地からの職業観、杉村[3] 近代以降の労働観

尾高は、「職業観」として次の三つを挙げている。第一に「自分のための職業」、第二に「特定の全体者に仕えるための職業」、第三に「職業そのもののための職業」である。第一のタイプは職業を「生活のための、儲けるための、あるいは立身出世のための手段」とみなす。第二のタイプは職業を「広い意味の主人に対する従者としての奉仕」とみなす。第三のタイプは職業を手段としてや特定のだれかへの奉仕として捉えるのではなく、職業そのものを目的として、「その仕事がとりうるかぎりのもっとも完全なたちでそれを仕上げること」とであるとみなす。

一方、杉村は労働を次の四つ次元から捉えている。第一に「労苦」で、これは「人が人間であることにより必然的になさねばならない活動としての労働の側面」であり、「人間を拘束する活動」である。第二に「製作」で、これは「ものを新しくつくりあげたり、ことを新たになしとげたりする活動としての労働の側面」である。「創造的で合理的な活動であり人間の可能性を現実化する活動」であるが、「目的の実現のための手段的活動の遂行に耐える」ことが求められる。第三に「遊戯」で、これは「労働する個人にとって内在的意味をもつ活動としての労働の側面」である。「個人の自己実現・自己表現として自律的に労働がおこなわれる」が、「自己決定による活動の遂行とその結果を自らの責任として引き受ける」ことが求められる。第四に「奉仕」で、これは「自己の利益や好悪の感情を超えた意味や価値を求める活動としての労働の

側面」である。「労働が自己にとって使命・召命と受けとめられるとき、労働は奉仕、献身の活動の性格」を有する。

上記の四次元を踏まえ、杉村は「労働する者にとってその労働が人間の活動として有意義なものであるためには、労働はジョブ（労苦）であると同時に幾分かは何事かをなしとげるワーク（製作）であり、それ自体におもしろさを感じるプレイ（遊戯）であり、個人を超えるものへの献身のサービス（奉仕）として受けとめられるということが必要であろう」と指摘している。

本稿では、聴き取り結果の考察において上記の尾高による「職業観」及び杉村による「労働の四次元」を援用する。プロジェクトへの関わりを通して、学生がどのタイプの職業観を持ち、また労働のどの次元を経験したのかを捉えたいと考える。

### 3.2 組織における個人のコミットメントに関する研究

#### (a) 鈴木竜太[4] 組織コミットメントの概念

鈴木は組織コミットメントに関する先行研究を整理し、基本概念として「情緒的コミットメント」と「功利的コミットメント」の二つを挙げている。前者は、「特定の組織への同一化と没入」で、「組織への好意的な感情の側面を基に」成り立っている。そして「①組織の目標と価値への強い信頼、②組織のために進んで努力する意思、③組織のメンバーを維持したいという欲求」によって特徴づけられる。後者は「組織を離れることで無価値となる、その個人がこれまでに組織に投資した価値」や「組織と個人の間の契約・交換関係」（例えば給与や地位）の結果からのコミットメントである。「そうする必要があるから組織に残る」という「存続的コミットメント」も功利的コミットメントに含まれる。

また鈴木によれば組織コミットメントは、「先行変数」（個人特性、職務関連要因、仕事経験、構造特性）→「組織コミットメント」→「成果変数」（成果変数、組織に残る意志、欠勤率の減少、仕事努力）という因果モデルに位置づけられてきた概念である。

本稿では、プロジェクト参加学生の組織コミットメントの「質」を「情緒的」と「功利的」の二軸で見て考察する。

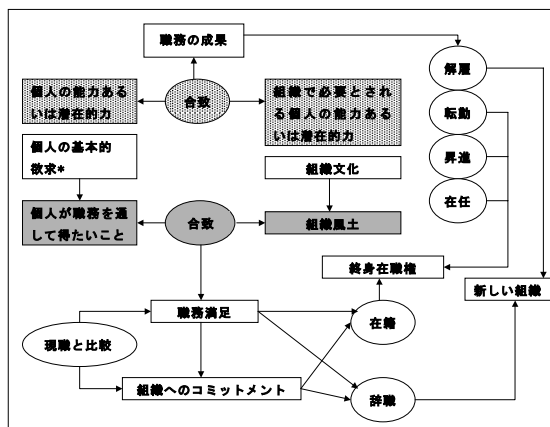


図3 ワナウスによる「組織と個人のマッチング」

出所：Wanous, J.P. "Organizational Entry" P.8をもとに作成

注①：図中の「個人の基本的欲求」とは存在欲求、尊敬欲求、成長欲求を示す。

②：図中の網掛けは本稿筆者による。

#### (b) ワナウス[5] 組織と個人のマッチング

ワナウス（Wanous）は、「組織と個人のマッチング」を二つのタイプで論じている。（図3）一つ目は「従来型のマッチング」であり、図では上方の網掛け部分が相当する。この型のマッチングでは組織側のメリットの観点から、組織が個人のどのような能力あるいは潜在的力を必要とするかに重点が置かれる。もう一つは「新しい型のマッチング」であり、図では下方の網掛け部分が相当する。この型のマッチングでは個人側のメリットをも考慮し、個人が職務を通して得たいことに対して組織風土がどこまで許容するかに重点が置かれる。

本稿では、聴き取り結果の考察においてワナウスによる「新しい型のマッチング」概念を援用する。プロジェクトに参加した学生がプロジェクト業務を通して得たいと感じていたことが、プロジェクト組織のなかでどこまで許容または実現されたのかを考察する。

#### (c) ザヒリーら[6] 職務役割への早期適応と組織内「手ほどき」

ザヒリー（Zahrly）らは、操業開始直後のコンテナ用部品製造工場の従業員（n=64）を対象とする調査を実施し、従業員が職務役割に適応するうえで関係する要因を明らかにしようとした。結果、製造現場組織における集中的な「手ほどき」が早期適応に効果があ

ることが見出された。本稿で対象とする産学共同プロジェクトは、ザハリーらの対象企業とは規模や装置は異なるが、「ものづくり」を開始して間もない組織という点では共通している。そこでこの「手ほどき」概念を援用し、プロジェクトに参加した学生が自己の職務役割に適応していく過程でどう手ほどきを受けたか、また他の学生にどう手ほどきしたか、に関して聴き取り結果を考察する。

## 4. 若年者のキャリア形成をめぐる社会環境

### 4.1 若年者の就労状況

以下では、厚生労働省職業能力開発局による「若年者キャリア支援研究会」報告書[7]を参照する。就労状況のうち、本稿の主題と関連性が高い (a) 失業者、(b) 無業者、(c) 離職者に焦点を当てる。

#### (a) 失業者

15～24歳の失業者数は、1992年に約40万人、2002年に約69万人に増加した。2002年平均の失業率は、15～19歳で12.8%、20～24歳で9.3%、25～29歳で7.1%であり、全体（全年齢層）の水準5.4%を上回った。

#### (b) 無業者

大学卒業者は1996年に50万人を超え、2002年に約55万人に達した。大学卒業後の進路に関して1992年と2002年を比較すると下記ようになる。まず就職者数は約35万人（その年の卒業者数の80%）から約31万人（同じく57%）に減少した。一方、無業者<sup>注(1)</sup>は約3万人（同じく約6%）から約12万人（同じく約22%）に増加した。

#### (c) 離職者

雇用保険の被保険者資格の得喪データによれば、新規学卒就職者のうち、中卒の約7割、高卒の約5割、大卒の約3割が就職後3年以内に離職している。大卒者に関して、1995年～2000年のデータを見る。3年目の離職率が8～9%台であるのに比して、1年目の離職率が10%以上で推移し、2000年にこれまでに最も高い15.7%になった。

次に離職理由に関して見る。3年を超えてからの離職の場合と1年以内の離職の場合に分けると、次のとおりである。3年超の場合、理由の第1位は「会社に

将来性がない」(36.7%)、第2位「賃金や労働時間等の条件がよいくない」(32.7%)、第3位「キャリア形成の見込みがない」(31.6%)である。一方、1年以内の場合、理由の第1位は「仕事が自分に合わない、つまらない」(39.1%)、第2位「賃金や労働時間等の条件がよいくない」(32.6%)、第3位「人間関係がよいくない」(28.3%)である。3年を超える就労経験を経て離職した場合のほうが、会社と自己の「将来」を見極めて離職した傾向が窺える。

### 4.2 若年者の就労支援施策としてのインターンシップ

若年者の就労状況が厳しいことに対処する施策のひとつに「インターンシップ」が挙げられる。以下では、厚生労働省職業安定局による「インターンシップ推進のための調査研究委員会」報告書[8]を参照する。同報告書に掲載されている調査結果を、(a) 企業側と、(b) 学生側から見る。

#### (a) 企業側

##### ① インターンシップとして学生に従事させている業務内容（複数回答）

第1位「社員の補助的業務の一部を体験」(61.1%)、第2位「仕事をしている社員に同席・同行」(50.3%)、第3位「職場や工場の業務を見学させる」(44.8%)、第4位「社員の基幹的な業務」(44.7%)である。補助的業務に携る場合のほうが多い。

##### ② 大学生を受け入れるに当たっての目的（複数回答）

第1位「学生の職業意識向上」(67.6%)、第2位「大学や学生の自社の認知度を高める」(49.6%)、第3位「指導にあたる若手社員の成長」(40.7%)、第4位「地元の大学等との交流の深化」(40.6%)である。学生側と企業側双方のメリットが挙げられている。

##### ③ インターンシップ期間（複数回答）

受け入れやすい期間は、「2週間」(44.5%)に次いで、「1週間」(31.3%)となっている。しかし、学生が実習効果を得るには1ヶ月程度が必要と認識されている。

#### (b) 学生側

##### ① 応募企業数、参加企業数及び参加期間

応募が「平均1.9社」で、参加が「平均1.2社」である。また参加期間は「10～14日」(56.4%)であった。企業側にとって受け入れやすい期間で実施されているのが実態である。

②インターンシップの効果を高めるために有効と感ずること（複数回答）

第1位「社員との交流機会が増えること」(63.9%)、第2位「業務内容が事前に十分説明される」(61.2%)、第3位「大学でマナーの事前指導が行われる」(54.6%)、第4位「希望先の企業に参加できること」(50.1%)である。

学生は社員との交流をととして仕事の体験を深めたいと望んでいることが窺える。また業務内容が事前に説明されることも重視されている。

③参加期間及び業務内容と満足度との関係

参加期間が3週間を超える場合に最も満足度が高い。参加期間が長期になるほど、働くことの楽しさや社会に出る自信を実感できたとしている。また社員の基幹業務の一部を体験した場合での満足度が高く、アルバイトやパート業務の一部では満足度が低い。

以上の結果から、インターンシップは一定の効果を上げていることがわかる。今後の課題として、次の二点が挙げられる。第一に「参加期間」の点である。現状では2週間程度が多いが、実習効果（企業側）と満足度（学生側）の双方から1ヶ月程度は必要と考えられる。第二に「業務内容」の点である。現状では「社員の補助的業務の一部」が多い。しかし、企業側が受け入れ目的として「学生の職業意識向上」を第1位に挙げており、学生の満足度との関連からも「社員の基

幹的業務の一部」の比率を向上させることが求められる。

## 5. 生涯キャリア発達の観点からの考察

### 5.1 本稿の研究課題と考察点

研究課題は「キャリア発達」の観点で捉えた際、(1) プロジェクト参加学生が「就職前段階」でのキャリア発達課題にどう対処したか、(2) プロジェクトにおける経験の特徴（職業観、労働の次元、手ほどき、組織とのマッチング）は何か、である。先行研究の概念を援用し、以下の(a)～(i)の点に関して考察する。(表3)

### 5.2 結果の検討

以下では、表1の(a)～(i)の考察点に沿って結果を整理し考察する。聴き取りによれば、参加学生が携った業務は、専門能力を要する作業と、単純で大量のデータ入力作業が混在した。なお例示の文章の下線は筆者による。

【①「就職前段階」でのキャリア発達課題にどう対処したか】

(a) 自分の欲求や興味の所在をどう認識したか

(例)

- ・ やり遂げた時の快感が一番の喜び。セレモニーに出席した時、県庁関係者や取材の人がたくさん来ていた。すごいプロジェクトに関わったなあと実感した。(回答者A)
- ・ もともと新しいことをやるのが好き。ここでやめてしまったら終わってしまうと思ったので最後までやろうと思った。(回答者B)
- ・ 飽きずに続ける。人と話をするのが好き。(回答者C)

表3 本稿の考察点

研究課題	援用した先行研究	考察点
①「就職前段階」でのキャリア発達課題にどう対処したか	シャイン (1978)	(a) 自分の欲求や興味の所在をどう認識したか (b) 自分の努力や才能をどう顕在化させたか (c) 自分の価値、動機や抱負をどう認識したか (d) 手本にしたい役割モデルをみつけたか
②プロジェクトにおける経験の特徴は何か	鈴木 (2002) 尾高 (1995) 杉村 (1990)	(e) 組織へのコミットメントの質は情動的か功利的か (f) 職業観は三類型 (①自分のため、②特定の全体者に仕えるため、③職業そのもののため) のどれに近い (g) 労働の四次元 (①労苦、②製作、③遊戯、④奉仕) のどれを経験したか
	ザハリール (1989)	(h) 仕事の手ほどきをどのように受けたか (またはどのように手ほどきしたか)
	ワナウス (1992)	(i) 個人が職務を通して得たいことを許容する組織風土が見られたか

者C)

- ・達成感はかなり大きい。駅前のシステムが使われているのを見た時、特にそれを感じた。(回答者C)
- ・何でもやろうと思った。自分から仕事をもらいにいくように努めた。仕事をもらうということは責任がつきまとう。(回答者D)
- ・達成感は4月17日のオープン後、インターネットで発信開始した時感じた。(回答者E)
- ・検索システムを駅前に設置する前に、学生4名と関係企業(社長、社員)とタッチパネルの操作チェックを実施した。1つ1つ確認して行って、明け方になって、間違いがなかったことがわかったとき、達成感を感じた。(回答者G)

次の四点が特徴と考えられる。

①業務を完遂することによって得られるであろう達成感への欲求(達成欲求)

聴き取り対象学生は、プロジェクトを途中でやめなかった者である。やめた学生がいたなかで、なぜ彼らが継続できたのか。この点は、産学協同プロジェクトを運営する上で重要である。聴き取り結果を見る限りでは、継続できた学生の特性のひとつに「達成欲求」の強さが挙げられる。そこでプロジェクトへの参加学生を募集する際、例えば「これまで何かを成し遂げた経験」に関して問い、回答内容から「達成欲求」の強さを推し量ることが考えられる。

②業務結果に対し、社会から認められることへの欲求(承認欲求)

プロジェクト進行過程で、「この仕事が世間から認められるのだろうか」という気持ちが生じると、「達成欲求」が強い学生でないとやめたい気分になることが予測される。モチベーション理論のなかの「期待理論」に基づけば、「業務を達成した際に得られるであろう報酬の魅力」と「その報酬が得られる確度」とがメンバーの意欲と関係する。したがってプロジェクトリーダーの役割のひとつは、結果からの報酬(例:達成欲求や承認欲求の充足)までの道筋を参加学生に提示し、彼らの現時点の位置を知らせることである。

③新しいことに取り組むことへの興味(チャレンジ)

元来「新しいことが好き」(回答者B)である場合と、プロジェクトに参加していくうちに「何でもやろうと思った」(回答者D)という場合が見られた。このことから、プロジェクト運営上重要な点は、「チャレンジしたい気持ちを顕在化させるきっかけ」を進行過程で作ることであると考えられる。

④業務のなかで他の人と関わりを持つことへの興味(関係構築)

「人と話をするのが好き」(回答者C)のように当初から自覚的である場合と、「自分から仕事をもらいにいくように努めた」(回答者D)のように参加途中から自覚的になった場合が見られた。

後者の例である回答者Dは、コンビニエンス・ストアや本屋で店員のアルバイト経験があった。「業務内容が確定している」場合が多いアルバイトと比べて、今回のプロジェクトでは「人と関わりを持つように自分から動くことが仕事につながった」経験をしたと述べていた。このことから、プロジェクト運営において人間関係の構築が「自分の仕事の開拓・拡張」にもつながり得る機会を提供することが重要と考えられる。

(b) 自分の努力や才能をどう顕在化させたか

(例)

- ・納期が近づいてくるにつれて殺気だってきた。そういった時、怒り出す人や落ち込む人も出てきた。自分は大学の外に車で出て気分転換してストレス発散していた。客観視をして、落ち込んでいる人がいたら慰めたりしてできるだけ場の雰囲気を壊さないようにしていた。(回答者A)
- ・成長した感じはしない。言葉遣いなどには気をつけていたが、自分自身が急に成長したというわけではない。(回答者C)
- ・自分の長所は好奇心や向上心の強さである。短所はひとつのことに集中するとまわりが見えなくなること。紙に「これやりなさい」と書いて貼っておいた、それと息抜きしてそれを防いだ。(回答者D)
- ・物事をポジティブに捉えて、自分を成長させようとするところ。常に高いモチベーションを保っている。大学入学前はそれができなかったが、

ゼミ活動で変えることができた。人を使う立場、使われる立場の両方を経験し、経験を自信に変えることができた。(回答者E)

- ・当初は(バスシステム)宣伝のティッシュ配りを依頼された。データ入力が人手不足なのでそちらを担当することになった。先生が困っていると聞いて、すぐ行動に移った。しかし、エクセルのことがわからなくて4年生に聞いて1からすべて学んだ。行動に移すのが早い。躊躇する時でも進んで前に出られる。しかし、前に出たもののさあ何をする?ととまどうことが多い。(回答者G)

次の二点が特徴と考えられる。

- ①気分転換や息抜きする、対象を客観視すること(対象と距離を置く力)

回答者AやDの発言のなかに見られる「気分転換」や「息抜き」は、納期が近づいてきて全体の雰囲気厳しさを増したなかでも、「対象と距離を置く力」が顕在化されたことによって、いやにならずに業務に取り組むことができたことを表している。プロジェクト運営上、この資質を有するメンバーの参画と適性な配置が「集団維持」の点から重要と考えられる。

- ②好奇心や向上心が強い、すぐ行動に移ること(対象と距離を詰める力)

好奇心や向上心が強いこと(回答者D)や、すぐ行動に移る(回答者G)という特性が、プロジェクト参加動機と関連している。これは「対象と距離を詰める力」と捉えられる。しかし上記の力は、回答者Gが「前に出たものの、さあ何をするかととまどうことが多い」と述べているように、距離を詰めた後の対処如何によって、「才能」がマイナスに転化するリスクもある。

一方、回答者Cが「成長した感じはしない」と述べていることに着目する必要がある。このことは、産学共同プロジェクトでの経験が参加学生のキャリア発達とどう関連するののかを見ていく際に、「成長」概念をどう捉えるかという問題を提起している。例えば金井[9]は「一皮むける」という概念で、永年企業に勤務し上級管理者になった人物達のキャリア発達過程を考察している。「一皮むける」ような「成長」が、産学共同プロジェクトをとおして可能かどうか、その考察

は今後の課題である。

- (c) 自分の価値、動機や抱負をどう認識したか(例)

- ・人と人とのつながりが大切だが、理想だけではできない。甘くない。(回答者B)
- ・社会人に触れる機会を持てたことが大きい。仕事をこなそうとする熱意が伝わってきた。プロジェクトの相手としてきびしい目で見てもらったことが良かった。学生として見られることもあり、甘やかさないでほしかった。(回答者C)
- ・やめようとしよっちゅう思った。途中で投げるのは負けたみたい。成し遂げた感動を味わいたかった。(回答者D)
- ・協調性ということばの捉えかたが変わった。以前はだれとでも仲良くなれることだと思っていた。現在は、社会は仲良しクラブではない、人の意見を聴き、自分の意見を持つこと、反対のことでも意見を言うことだと思う。(回答者E)
- ・自分を強くすること。いきなり徹夜させられたりしてタフな精神力が必要だと思った。(回答者F)
- ・心に余裕なくなってくるとピリピリした雰囲気になり、なにかしらのまちがいやけんかが起こった。場をなごませることが大切でそれは普通の会話でいいので、どうしたの?とか、違う話題を提供したりしていた。自分もイライラを抑えようとした。(回答者G)
- ・1人でPC1台に向き合っているのだなと思っていたが、人との関係の作りかたが大切だと感じた。責任感ということを再確認、再認識した。自分の仕事は全体に関与していて、自分の仕事がきちんと終わらないと歯車がずれてしまう。(回答者G)

次の二点が特徴と考えられる。

- ①一緒に働く人と良い関係を保つこと(人間関係)

この点は、回答内容の「甘えの関係ではない」(回答者B)、「協調性の捉えかたが変わった」(回答者E)、「場の雰囲気が大切」(回答者G)「全体における自分の関与」(回答者G)等から抽出された。人間関係の重要性を次の二点から捉えていることが窺える。ひとつは、仕事の達成に向けた「役割作りや意見交換」の面であ



り、もうひとつは「場のなごやかさ」の面である。

## ②自己を高めていくこと（克己心）

この点は、「プロジェクトの相手としてきびしい目で見てもらった…（中略）…学生として甘やかさないでほしかった」（回答者B）、「途中で投げるのは負けたみたい」（回答者D）、「タフな精神力が必要」（回答者F）、「イライラを抑制」（回答者G）、「責任感」（回答者G）等から抽出された。プロジェクト参加をとおして、自己を高めようとしていたことがわかる。

(d) 手本にしたい役割モデルをみつけたか

(例)

- ・電話の対応、指示だし、企業への訪問がよくできていた。自分の状況を伝えることと、険悪なムードを避けて、快く資料をいただくことが大切だとわかった。ミスを怒ることはせず、どうすれば防げるかを助言してくれた。（回答者C）
- ・電話での話し方やバス業者との対応のしかたが社会人っぽかった。（回答者D）
- ・能率の良さ、面倒見の良さ。自分にない面を持っている。（回答者E）
- ・総合的にやって何でもできる。バス会社に直接行って聴いてきたりしていた。働ける人っているんだと感じた。（回答者F）
- ・データ入力が速い。ミスも少ない。自分とは月とスッポン。決められた期間では追いつけないレベル。チェックの仕方を見習った。（回答者G）

次の三点が特徴と考えられる。

## ①「具体的な行動」における役割モデル

これは、例えば電話での対応、企業への訪問時での行動、日常の仕事のしかたを手本にしたいということである。てきぱきとしていること、おちついていてること、ミスがないことが挙げられた。

## ②「リーダーシップ」における役割モデル

この点は、「リーダーシップ理論」におけるリーダーの二つの機能である「達成機能」と「集団維持機能」の両者が該当した。「指示だし」、「助言」（回答者C）は前者の例であり、「面倒見」（回答者E）は後者の例である。

## ③「目標イメージ」における役割モデル

本稿では「目標イメージ」を「学生が将来社会人として仕事をする際に目標としたいイメージ」として捉えた。今回挙げられた代表的イメージは、「社会人っぽい」（回答者D）と「何でもできる」（回答者F）だった。

## 【②プロジェクトにおける経験の特徴は何か】

(e) 組織コミットメントの質は「情緒的」か「功利的」か

(例)

- ・最初はまとまっていたが、だんだん学生だけでなく上層部にもあつれきが増した。いざこざを目の当たりにしてこれが社会か、と感じた。自分にもその余波が来たが、（見方を変えれば）新しい価値観が見えて楽しかった。（回答者B）
- ・社会人と触れ合う機会をたくさん持てたこと。仕事をする姿をじかに見ることで将来の自分の仕事についてまじまじと考えることができた。（回答者C）
- ・一緒に作業を進めていくうえで大切な人間関係について知ることができた。ふだんのあいさつはもちろん報告と相談の大切さを学んだ。自分が考えていることが必ずしも全体として認められるわけではない。頻繁に意見をやりとりすることで信頼関係が深まり、円滑に作業できるようになる。またひとりで悩んでいると進めない。進められたとしても効率が悪い。相談することで効率が上げられるということと先輩と親密な関係を築ける。（回答者C）
- ・これまでのバイトは金銭的興味が強かった。今回は体験。ものづくりであり、グループ作業が多かったことで体力や精神面での強さ。がんばっていこうぜいと声を掛け合ったりして、途中から体育会系の雰囲気。（回答者D）
- ・次第に学生としてでなく社会人として働くような感じになり、普通が普通でなくなった。就職活動によって、ゼミ活動を客観視できた。（回答者E）
- ・PCを使った仕事の実践経験ができたこと。中学からコンピューターに興味があり、高校では情報処理科だった。スキルを身につけたつもりだ

ったが、実践経験がなかった。いろいろやらせてもらった（現地でのデバッグ、エクセルやワードのデータ入力、エラー修正など）（回答者F）

- ・パソコンを使っての実務経験ができたこと。朝のあいさつから始まって、PCに向かって1日の仕事をするのは学生では経験できないことだと思う。（回答者G）

上記から、「情緒的」と考えられる例は「がんばっていこうぜいと声を掛け合った」（回答者D）である。励まし合うなかから一体感が生じ、次第に「体育会系」の雰囲気になったことを肯定的に受けとめている。

他の回答例は、自分の将来のための貴重な経験として組織にコミットしていたことを窺わせるもので、「功利的」と考えられる。納期が迫ってきた際のあつれきやいざこごも、「これが社会か」（回答者B）という形で受けとめている。またBは「自分にも余波がきた」にもかかわらず「新しい価値観が見えて楽しかった」と回答している。社会の実像に近いものを目の当たりにできたことが自分の経験にプラスになったとして「功利的」に捉えられている。

- (f) 職業観は三類型（①自分のため、②特定の全体者に仕えるため、③職業そのもののため）のどれに近い

(例)

- ・人とかかわりのなかで自分の役割を果たすことができた。（回答者D）
- ・仕事を頼まれる時はひとの意見を聴き、自分のなかで飲み込み、全体のなかでのポジション（役割）を把握するようにしていた。（回答者E）
- ・これまでのバイトでは接客業をしていた。今回は事務作業が多く、人に説明することはあまりなかった。共通しているのは、利用する人のことを考えた仕事をすること。（回答者F）

今回、職業観に関しては回答例が少なく考察が限定された。回答者DとEは、自分の役割を果たすことに主眼を置いており、職業観の類型①に近いと考えられる。また回答者Fは以前のアルバイト経験と比較して、「利用者のことを考える点」を共通点として挙げていることが、職業観の類型③に近似している。

- (g) 労働の四次元（①労苦、②製作、③遊戯、④奉仕）のどれを経験したか

(例)

- ・（納期が遅れ気味になったことについて）責任のなすりつけをされたので、そうそうのことではへこたれないかなと思う。（回答者A）
- ・ひとつの企業として一から作るという経験をした。納期に間に合わせる。依頼元から「こうしてくれ」といわれたらどんなにつらくてもやらなくてはいけない。  
これまでのバイトでは、上から言われたとおりのことをやったり、末端の仕事をやったりしていた。今回はデータ変換の仕事を自分たちから「こういうふうにしたらどうですか」と言えた。与えられたことだけをするのではないことが違っていた。過程はまかせるから「こういう結果のものを出してください」と言われていた。（回答者B）
- ・バス路線の系統を読めるようになることがむずかしかった。向いていないかなあと悩んでいた時期もあった。続けることができたのは、作業をすることで周りの人（一緒に作業している人たち）に貢献できることが支えになったと思う。（回答者C）
- ・ソフトを作るということは向上しようという気持ちが大切で、その強さが試された。（回答者D）
- ・時間的、体力的にきつくても乗り越えることができた。（回答者D）
- ・納期には徹夜してでも終わらせるという全体の空気を感じた。体力的な面の限界がわかった。（回答者E）
- ・これまで知っていたことは参考書に書いてあるようなことだった。そうしたやりかたは効率が悪く、先輩に尋ねたら速くて見た目が良くなる方法を教えてくれた。（回答者F）
- ・ミスが許されることが多かったので、ミスしないように気をつけていた。正確さが求められたので気が抜けない。3人で3回見直すようにしていた。（回答者F）
- ・セレモニーが始まる前まで、タッチパネルの前でずっと操作のチェックをしていた。こんなこともするのだと感じた。一緒にやっていた社会人からは働きだしたらこういうこともあるぞと言われて

た。雨が降っていたし、寒かった。(回答者F)

- ・数字をたくさん打つので、1桁ずれたり、エクセルの枠がずれたりした。仕事に慣れてくると画面を見なくなるので、そうしたずれが生じた。どんなに慣れてきても必ず画面を見るようにしていた。またチェックを小分けにして何行までいったら一旦チェックするといった方法を取った。(回答者G)

回答から労働の四次元がともに抽出された。

次元①「労苦」は、納期が迫り、徹夜してでも間に合わせなければならない事態に遭ったことから経験された。次に、次元②「製作」は、何もない状態からバス時刻表に関するシステムを構築していった過程で「作り上げる」という製作の面が経験された。また次元③「遊戯」は、「自分たちから『こういうふうにしたらどうですか』と言えた」(回答者B)に見られるように、「自分の提案が企業の人に通るかどうか一種の駆け引き的要素」が含まれていたことから経験された。最後に次元④「奉仕」は、「作業することで周りの人に貢献できる」(回答者C)に見られるように、「自分の働きによって周囲に貢献できる要素」が含まれていたことから経験されたと考えられる。

- (h) 仕事の手ほどきをどのように受けたか(または、どのように手ほどきしたか)

(例)

- ・上からものを言わないようにした。「～やってよ」ではなく「～してくれますか」という感じで頼んだ。上からものを言うとモチベーションが下がってしまう。バイトでの経験で、上からものを言わなかったら下からなめられたということはあった。その辺のさじかげんがむずかしい。(回答者A)
- ・いかにわかりやすく作業の手順を伝えるか。自分でも教えてもらっていたのにわかっていなかったこともあった。相手に手順を説明し、やってもらうようにして経験してもらう。(回答者C)
- ・仕事を頼む時、相手に理解してもらうように実際にやってもらったりした。(どちらかというと自分で仕事をするほうが好き)(回答者D)
- ・仕事を頼む時は、聞きやすいように、確認するよ

うにしていた。友達を下として使うのは大変だった。

今回の聴き取りでは、プロジェクトに参加した学生が他の学生に手ほどきする際、どのようなことに気をつけたかが述べられた。次の二点が特徴と考えられる。

#### ①指示を出す時の雰囲気・ことば使い

「上からものを言わない」(回答者A)に見られるように、強制的、威圧的な雰囲気やことば使いを避けるようにしていたことが挙げられる。なぜそのようにしたのかは、相手のモチベーションを考慮していたことが窺える。

#### ②手ほどきの段取り

「手順を説明」した後に「確認のためにやってもらう」という段取りを踏むようにしていたことが特徴である。例えば回答者Cは「自分でも教えてもらっていたのにわかっていなかったこともあった」と述べ、その反省から「相手にやってもらう」ようにしていた。

- (i) 個人が職務を通して得たいことを許容する組織風土が見られたか

(例)

- ・ウェブサイトのデザインに興味があった。しかし携れるのは一部の人であり、膨大なデータ入力が必要な仕事だった。実際には人目にふれないような仕事がたくさんあるのだと感じた。(回答者D)

この項目に関する回答例が僅少だったため、考察点が限られた。Dの例を見ると、元々ウェブサイトのデザインに興味があったが、実際にはデータ入力に携ることになった。この経験から、Dは「人目にふれないような仕事がある」現実を学んだと述べていた。したがって本人は自分の興味や希望がかなえられなかったことをむしろ肯定的に受けとめたと考えられる。しかしすべての学生が肯定的に受けとめるとは限らないため、参画学生の職務の希望をどのように組み込むかが、プロジェクト組織作りの課題である。

## 6. 考察の総括及び展望

### 6.1 インターンシップとの「相互補完的機能」の発揮

インターンシップは、組織側が学生に対して就労体験機会を提供する「目的」を持った制度である。一方、産学共同プロジェクトはプロジェクトに参画した学生の経験が「結果的に」就労体験の機会となり得る制度である。このことから、従来は学生の就労体験機会としての側面にあまり注目されてこなかったといえる。

本稿では第4項で若年者のキャリア形成をめぐる社会環境を見た。就労状況が厳しいことの対策のひとつとしてインターンシップ制があり、4.2項で「インターンシップの現状と課題」に関して検討した。その結果、現状の問題は主として次の二点と考えられた。

#### ①期間

2週間程度では、効果が少ないと受け入れ側が考えている。

#### ②職務内容

補助的な業務が多い場合、学生側の満足度が低い傾向にある。

上記の問題点から今後の展望として、インターンシップと産学共同プロジェクトが相互補完的機能を発揮することが挙げられる。産学共同プロジェクトでは、実施期間が半年～1年程度になる場合が多いと考えられ、また学生がプロジェクト内の基幹業務に携る機会を増やすような計画を策定することも可能である。したがって、計画段階での組織編成や実施段階でのリーダーシップが、プロジェクトの成果を上げるだけでなく学生の就労体験を充実化させるためにも重要である。

### 6.2 「就労体験」の側面の充実化

本稿でプロジェクト参加学生から聴き取りを行った結果、次の三点に留意が必要と考えられた。

#### ①組織編成

学生の欲求内容（例：達成欲求の強さ）、資質、職務の希望を把握したうえで、人選しプロジェクト内のチーム編成を行う。

#### ②プロジェクト推進

報酬までの道筋及び現時点の位置を明示する、困難な局面を乗り越える際に有効と考えられる資質（例：対象から距離を置く力）を有する学生の配置、

「手ほどき」に配慮できる学生の配置等によって、モチベーションの維持・向上を図る。

#### ③就労体験の面からのプロジェクト評価

学生の「成長」を測定可能な客観的指標の導入、学生と産学組織関係者双方による定性的評価の実施等によって、就労体験の質の面からもプロジェクトを評価する。

## 7. むすび

本稿では、(社)千葉県バス協会を発注者とする産学共同プロジェクトに参加した学生の意識に関して、「生涯キャリア発達」の観点から考察した。産学共同プロジェクトが学生の就労体験の質の向上に寄与するためには、その前提としてプロジェクト自体が成果を上げなければならない。したがってプロジェクト運営におけるリーダーシップが重要であり、菊地<sup>[10]</sup>が指摘する「チーム・コンピテンシー」の概念<sup>注(2)</sup>をどう展開するか等、「チーム力」の開発が求められる。

## 謝辞

本稿は東京情報大学共同研究（区分共同6）から研究助成を受けた成果の一部である。研究代表者の青木俊昭先生（情報ビジネス学科）、共同研究者で産学共同プロジェクトの統括をされた中島淳先生（情報文化学科）からご助言、ご協力を賜った。聴き取り調査は、共同研究者の茂住和世先生（教職・教養課程）とともに企画・実施した。記して深謝申し上げる。

また就職活動等多忙のなか、聴き取りに応じてくれた学生7名に御礼を申し上げる。

## 注

(1)「無業者」とは一般に「失業者」に加えて、求職意思がありながら就職をあきらめている者も含む用語である。同報告書における「無業者」は、文部科学省「学校基本調査」における「学校卒業後の進路について、就職・進学等でない者」を意味する。

なお「失業者」の定義は、下記のとおりである。総務省統計局「労働力調査」における「調査週において仕事がなく、かつ求職活動を行い、就業可能であった15歳以上の者」。過去の求職活動の結果を待っている者を含む。

- (2) 菊地は「コンピテンシー」を次のように捉えている。「ある職務または状況に対し、効果的あるいは卓越した業績を生む要因として関わっている個人の特性、及び、それらの特性を組み合わせで有効な行動パターンを生み出すための統合的な能力（行動特性）」

上記の概念をチーム活動に拡張したものが「チーム・コンピテンシー」である。菊地は、具体的内容として下記の3つを挙げている。①知識（Knowledge）：チームの効果的な課題遂行の基礎となる必須の「知識」、原理そして概念、②技術（Skills）：チームの課題を効果的に遂行するために必須の「技術」と行動のレパートリー、③態度（Attitudes）：効果的なチーム・パフォーマンスを育成するチームの一員としての適切な「態度」

## 引用文献

- [1] エドガー H.シャイン, 二村敏子ほか訳 (1991) 『キャリア・ダイナミクス - キャリアとは生涯を通しての人間の生き方・表現である -』白桃書房, pp.22-29. 原題 Schein, Edgar H. (1978) "Career Dynamics: Matching Individual and Organization Needs", Addison-Wesley Publishing Company.
- [2] 尾高邦雄 (1995) 『仕事への奉仕』「尾高邦雄選集」第二巻, 夢窓庵, pp.12-18.
- [3] 杉村芳美 (1993) 『脱近代の労働観 - 人間にとって労働とは何か -』ミネルヴァ書房, pp.262-265.
- [4] 鈴木竜太 (2002) 『組織と個人 - キャリアの発達と組織コミットメントの変化』白桃書房, pp.11-23.
- [5] Wanous, J.P. (1992), "Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers", Second Edition, Addison-Wesley Publishing Company, pp.7-10.
- [6] Zahrlly, Jan and Toshi, Henry (1989) "The differential effect of organizational induction process on early work role adjustment", Journal of Organizational Behavior, Vol.10, pp.59-74.
- [7] 若年者キャリア支援研究会 (2003) 『若者の未来のキャリアを育むために～若年者キャリア支援政策の展開～若年者キャリア支援研究会報告書』厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/>).
- [8] インターンシップ推進のための調査研究委員会 (2005) 『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/>).
- [9] 金井壽宏 (2002) 『仕事で「一皮むける」関経連「一皮むけた経験」に学ぶ』光文社, pp.24-26.
- [10] 菊地和則 (2004) 『多職種チームのコンピテンシー

ーインディビデュアル・コンピテンシーとチーム・コンピテンシーに関する基本的概念整理 -』「社会福祉学」第44巻第3号, pp.23-31.

## 参考文献

- [1] Ciulla, Joanne B. (2000) "The Working Life -The Promise and Betrayal of Modern Work", Three Rivers Press, New York.
- [2] 金井壽宏 (2001) 『働くひとのためのキャリアデザイン』PHP.
- [3] 杉村芳美 (1997) 『良い仕事の思想』中央公論社.
- [4] 太田肇 (1999) 『仕事人と組織 - インフラ型への企業革新 -』有斐閣.